

NewB

Changer
la banque
pour de bon !

Culture

Expo William
Morris
à Roubaix :
l'art dans tout



MANIFESTATION NATIONALE
VENDREDI 16 DÉCEMBRE

Bruxelles | Gare du Nord | 10h

LE DROIT de L'EMPLOYÉ



Après la chasse aux chômeurs

LA CHASSE AUX MALADES ?

SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier

Après la chasse aux chômeurs, la chasse aux malades ?

La Belgique compte plus de personnes en maladie de longue durée (environ 500.000) que de chômeurs (environ 320.000). En outre, le nombre de personnes en incapacité de longue durée augmente d'année en année.

6 Actualité

Marge salariale et accord interprofessionnel : où en est-on ?

Ce 9 novembre, nous étions en grève pour dénoncer l'explosion des coûts de l'énergie ; un blocage des prix de l'énergie et une taxation à la hauteur des surprofits ; en grève pour revendiquer de réelles augmentations de salaires et dénoncer la loi de blocage des salaires.

8 Chronique juridique

La Belgique transpose enfin deux directives européennes sociales

En juin 2019, deux directives ont été adoptées par le Parlement européen en matière sociale : l'une concerne le droit à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'autre concerne le droit à des conditions de travail transparentes et prévisibles.



10 Ça se joue en Europe

Démocratie énergétique contre TCE

La plateforme belge pour un commerce juste et durable, regroupant ONG et syndicats, appelle à la sortie de la Belgique du TCE. L'Allemagne et plusieurs autres États membres ont déjà annoncé cette sortie.

11 Culture

William Morris - L'art dans tout

Une très belle exposition à La Piscine à Roubaix met en lumière le mouvement britannique Arts & Crafts, considéré comme précurseur de cet Art Nouveau si présent chez nous.

12 Non Marchand

Dans le Non Marchand aussi, ça suffit !

Les prix du gaz, de l'électricité, du mazout, de l'essence et du diesel grèvent durement les revenus des ménages. A cela s'ajoutent des menaces de restructurations dans les secteurs du Non Marchand.

13 Call Center

Les employés des centres d'appels en première ligne face à la détresse

Les centres d'appels travaillent en sous-traitance pour des opérateurs de télécommunication. Face à l'augmentation des coûts de la vie, nombreux sont les consommateurs qui appellent pour faire part de leurs difficultés et/ou incapacité à payer leurs factures.

14 L'équipe à la Une

Action à l'écoute de ses travailleurs

Les travailleurs des magasins Action subissent de plein fouet la crise énergétique depuis le début de cette année. Nous avons rencontré Ruhi Tuloglu, un des délégués de l'équipe CNE.

15 NewB

Changer la banque pour de bon !

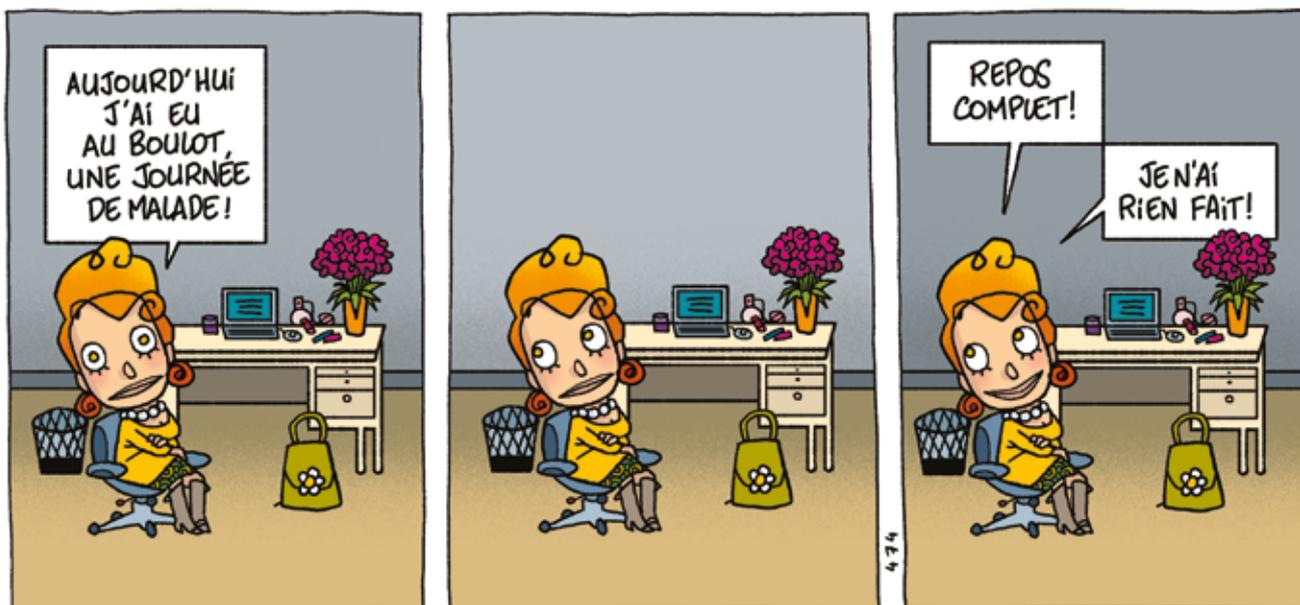
Ce que fait votre banque avec votre argent a des conséquences, pour vous, pour tous et pour la planète. Finance-t-elle l'exploration du pétrole, le commerce des armes, la spéculation et les paradis fiscaux ? Ou finance-t-elle l'économie locale, des crèches et des écoles, l'isolation des maisons pour les familles modestes ?

16 Édito

La bataille n'est pas finie !

Depuis la grande manif du 20 juin, jusqu'à la grève générale du 9 novembre, nous avons montré, tous ensemble, que nous ne nous laisserons pas écraser. Nous avons obtenu des résultats importants - mais pas du tout assez ! C'est pourquoi nous appelons à manifester nombreux ce vendredi 16 décembre.

Le trait de Serge Dehaes...





Plus de 5.000 manifestant.e.s contre les violences faites aux femmes !

Ce 28 novembre dernier, à l'appel de Mirabal Belgium, plus de 5.000 manifestantes... et manifestants ont dénoncé les violences psychologiques, physiques, sociales et économiques auxquelles beaucoup de femmes sont confrontées. Merci à toutes celles et ceux qui se sont déplacé.e.s pour faire bouger les choses.

Intérimaire ? Ne passez pas à côté de vos primes !

Vous êtes intérimaire et vous avez travaillé, entre le 1er juillet et le 30 juin, minimum 65 jours dans le régime de 5 jours par semaine, ou minimum 494 heures ? Dans ce cas, vous avez droit à une prime de fin d'année ! Le montant de cette prime s'élève à 8,33% de votre salaire brut. Comme travailleur syndiqué vous avez aussi droit à la prime syndicale de 112€. Pour recevoir la prime, vous devez remplir le formulaire prime du Fonds social intérim. Les affiliés CSC (qui sont dans les conditions) reçoivent ce formulaire automatiquement début décembre. Remettez-le à votre délégué ou envoyez-le au **Service Primes CNE** - 52 avenue Robert Schuman - 1401 Nivelles. Pour les travailleurs non-syndiqués, le fonds social ne paiera la prime qu'en janvier. Plus de détails ? un problème ? une question ? rendez vous sur www.InterimUnited.be

Indexation

- CP 130 - Imprimerie, arts graphiques et journaux**
Partie du salaire précédent correspondant au salaire barémique x 2%
- CP 201 - Commerce de détail indépendant**
Salaire précédent x 2%
- CP 202 - Commerce de détail alimentaire**
Salaire précédent x 1%
- SCP 202.01 - Moyennes entreprises d'alimentation**
Salaire précédent x 2%
- CP 210 - Sidérurgie**
Salaire précédent x 2%
- CP 211 - Pétrole**
Salaire précédent x 2%
- CP 227 - Secteur audio-visuel**
Salaire précédent x 2%

- SCP 303.01 - Production de films**
Salaire précédent x 2%
- CP 304 - Spectacle**
Salaire précédent x 2%
- CP 307 - Entreprises de courtage et agences d'assurances**
Salaire précédent x 2%
- CP 312 - Grands magasins**
Salaire précédent x 2%
- SCP 315.01 - Aviation**
Salaire précédent x 2%
- SCP 318.01 - SAFA**
Salaire précédent x 2%
- SCP 319.02 - Aide sociale**
Salaire précédent x 2%

- CP 326 - Industrie du gaz et de l'électricité**
Salaire barémique de base (janvier 2021) x 123,47%
- SCP 329.02 - Socio-culturel**
Salaire précédent x 2%
- CP 330 - Soins de santé (sauf prothèse dentaire)**
Salaire précédent x 2%
- CP 332 - Crèches et soins ambulatoires**
Salaire précédent x 2%
- CP 336 - Professions libérales**
Salaire minimum x 2%
- CP 337 - Auxiliaire pour le Non Marchand**
Salaire précédent x 2%

Après la chasse aux chômeurs, la chasse aux malades ?

La Belgique compte plus de personnes en maladie de longue durée (environ 500.000) que de chômeurs (environ 320.000). En outre, le nombre de personnes en incapacité de longue durée augmente d'année en année.

Pour atteindre l'objectif d'un taux d'emploi de 80%, le gouvernement Vivaldi s'est fixé comme mission de remettre au travail une partie des malades de longue durée et a fait adopter 3 paquets de mesures en ce sens. On fait le point.

LE BON : LA RÉFORME DU TRAJET DE RÉINTÉGRATION

En 2017 naissait une nouvelle procédure, le trajet de réintégration, sensée stimuler le retour au travail des personnes malades.

Le principe du trajet de réintégration semblait louable : promouvoir la réintégration chez l'employeur dans une fonction temporairement ou définitivement différente ou aménagée.

Le bémol ? La procédure pouvait également aboutir à la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale, c'est-à-dire à une rupture du contrat de travail sans aucun préavis ni indemnité.

Il semble que les employeurs aient vite compris l'intérêt de cette procédure pour licencier gratuitement leurs travailleurs malades : 56% des trajets de réintégration se soldent par une résiliation du contrat pour cause de force majeure médicale.

Le gouvernement a finalement entendu la demande syndicale et a décidé de dissocier la procédure afférente au trajet de réintégration et celle relative à la rupture du contrat pour force majeure médicale. Désormais, plus question de recourir directement et automatiquement à la force majeure médicale à la fin du trajet de réintégration !

En outre, le trajet de réintégration est simplifié et amélioré. Par exemple, les délais laissés aux travailleurs sont élargis : ils disposent désormais de 21 jours (au lieu de 5) pour introduire un recours. Mieux encore, le rôle des organes de concertation de l'entreprise est renforcé. Ainsi, le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) doit désormais recevoir annuellement un rapport quantitatif et qualitatif quant aux trajets de réintégration entamés dans l'entreprise. Il peut proposer des propositions pour améliorer la politique collective de réintégration.

Pour pouvoir invoquer la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale, l'employeur (ou le travailleur) devra suivre une nouvelle procédure : le « trajet » de résiliation pour force majeure médicale. Il ne pourra être enclenché qu'après 9 mois d'incapacité non interrompue et pour autant qu'aucun trajet de réintégration ne soit en cours.

C'est au médecin du travail qu'il appartiendra de déterminer s'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu. Dans ce cas, une possibilité de recours endéans les 21 jours de la décision est ouverte. Par ailleurs, un délai de 7 jours est laissé pour demander au médecin du travail de démarrer un trajet de réintégration.

Cette réforme est positive. En supprimant le risque de sanction qui était lié à la procédure de réintégration, les travailleurs pourront l'aborder sereinement et sérieusement. Les employeurs qui la mettront en place ne pourront plus être suspectés de vouloir se débarrasser à bas prix de leurs travailleurs malades. Enfin, le rôle du CPPT est renforcé.

LA BRUTE : LE TRAJET RETOUR AU TRAVAIL

À côté du trajet de réintégration réformé, qui s'adresse principalement aux travailleurs et implique le médecin du travail, le gouvernement a voulu impliquer davantage les mutuelles et étendre l'action aux chômeurs. C'est dans cette optique qu'est né le trajet retour au travail.

Ce trajet est lancé à la demande de la personne en incapacité de travail (qu'elle soit en emploi ou au chômage) ou par le médecin-conseil de la mutuelle.

Dans cette dernière hypothèse, le médecin-conseil adresse au travailleur, 10 semaines après le début de l'incapacité de travail, un questionnaire afin de mieux connaître les facteurs personnels et environnementaux qui peuvent favoriser ou empêcher la reprise du travail. Ce questionnaire doit être renvoyé dûment rempli dans un délai de 2 semaines.

Sur la base du questionnaire et du dossier médical de l'intéressé, le médecin-conseil établit dans le courant du 4^{ème} mois de l'incapacité de travail, une première estimation des capacités restantes.

Il peut ensuite renvoyer la personne, au plus tard au cours du 6^{ème} mois d'incapacité, chez le coordinateur retour au travail pour un premier contact.

Au cours de cet entretien, le coordinateur propose d'entamer un trajet retour au travail, dans l'optique de revenir sur le marché du travail, via un travail adapté, un autre travail ou une formation.

Lorsque la personne est liée par un contrat de travail, elle est renvoyée (avec son



consentement) vers le conseiller en prévention-médecin du travail en vue de la demande de visite préalable à la reprise du travail ou du démarrage d'un trajet de réintégration.

Cette réforme, si elle peut sembler politiquement neutre, détourne en fait l'attention des vraies raisons qui expliquent l'augmentation du nombre de malades de longue durée.

Selon plusieurs études, ce phénomène s'inscrit en effet dans un système d'interactions complexes avec le marché du travail, la structure institutionnelle de la Belgique.

Ce sont en effet principalement la détérioration des conditions de travail et la faible efficacité des mesures de prévention des risques psycho-sociaux au travail qui jouent le rôle prédominant dans l'évolution du taux des malades de longue durée.

En outre, les politiques d'emploi accentuent ce phénomène. Ainsi, les politiques qui restreignent l'accès aux allocations de chômage, à la pension anticipée ou à la RCC (prépension) ont pour conséquence d'augmenter la probabilité, pour des personnes à la marge de l'emploi, de tomber en incapacité de longue durée. Selon une étude, environ 20% des entrées en invali-

dité sont observées depuis le chômage. Les allocations d'incapacité agissent alors comme un filet de sécurité, lorsque les autres branches de la Sécurité sociale deviennent plus difficiles d'accès.

La mesure du trajet retour au travail illustre à quel point le monde politique se trompe dans son action : au lieu de s'attaquer aux causes du phénomène, il mobilise tous ses efforts à tenter d'en traiter les symptômes, tout en continuant à véhiculer le biais idéologique qui veut que l'assuré social soit individuellement responsable de son sort.

LE TRUAND : LA SANCTION DES MALADES

En lien avec le trajet retour au travail, le gouvernement instaure une sanction pour les malades qui « ne coopèrent pas suffisamment » à leur réintégration sur le marché de l'emploi. Par exemple, ne pas remplir le questionnaire de santé envoyé après 10 semaines de maladie ou ne pas répondre aux entretiens avec la mutualité entraînera une retenue de 2,5% sur l'allocation de maladie. Pour une indemnité de de maladie de 1.600€, cela représente 40€ en moins par mois.

Cette mesure est totalement inacceptable. Tout d'abord parce que la sanction touche-

ra plus fortement les personnes malades refusant de répondre aux sollicitations du médecin-conseil que les entreprises qui génèrent ces absences de longue durée. En effet, le mécanisme de sanction qui concerne les entreprises se limite aux entreprises de plus de 50 personnes qui ont un nombre d'entrées en incapacité 3 fois plus élevé que la moyenne du secteur privé et 2 fois plus élevé que la moyenne sectorielle... c'est-à-dire, moins de 200 entreprises !

Ensuite, parce que toutes les recherches et les expériences menées à l'étranger montrent que des sanctions qui portent sur les indemnités ne permettent pas de remettre au travail les malades de longue durée. Au contraire, menacer d'une perte de revenu sape la confiance nécessaire dans le processus d'accompagnement et enfonce toujours plus dans la difficulté des personnes en situation déjà très précaire.

Tant qu'on ne s'attaquera pas aux causes du problème (la structure du monde du travail et l'insuffisance de responsabilisation des employeurs), les réformes successives seront incapables de répondre à cet enjeu de société sans provoquer de catastrophe sociale.

/// **Bénédicte Canivez**



Marge salariale et accord interprofessionnel : où en est-on ?

/// Ce 9 novembre, nous étions en grève. En grève pour dénoncer l'explosion des coûts de l'énergie ; en grève pour exiger un blocage des prix de l'énergie et une taxation à la hauteur des surprofits ; en grève pour revendiquer de réelles augmentations de salaires et dénoncer la loi de blocage des salaires.

Quelques jours avant la grève (le 25 octobre), le chiffre de la norme salariale avait été publié : 0,0%. Cela signifie que, selon la loi, aucune augmentation de salaire - en plus de l'indexation et des augmentations barémiques - n'est permise en 2023-2024. Inacceptable dans un contexte où de nombreux travailleurs basculent dans la précarité face à des prix de l'énergie qui explosent. Inacceptable quand on constate que les marges bénéficiaires des entreprises ont atteint des niveaux records, que les dividendes ont augmenté de 25% entre 2021 et 2022 en Belgique.

Ce 15 novembre, patrons et syndicats ont constaté le blocage : impossible pour les syndicats de signer un accord interprofessionnel qui entérine le chiffre de 0,0%. De leur côté, les patrons ont continué leur chantage sur l'enveloppe bien-être. Cette enveloppe, dont le montant est déterminé par le gouvernement - 870 millions pour les deux prochaines années -, permet d'augmenter les allocations sociales (pensions, chômage, maladie etc) au-delà de l'indexation automatique. La loi stipule que patrons et syndicats doivent s'accorder sur la répartition de cette enveloppe pour le 15 septembre. En cas de non-accord, le gouvernement a un mois pour trancher. Systématiquement, les patrons refusent de s'accorder sur l'enveloppe bien-être sans

un accord sur la marge salariale (dont le chiffre sort plus tard). Ils refusent donc de respecter le délai légal. Cette fois-ci à nouveau, les patrons ont refusé d'en discuter, nous obligeant à demander au gouvernement de trancher, sur base d'une proposition du front commun syndical.

La balle est donc renvoyé dans le camp du gouvernement. Il doit trancher pour le 15 décembre sur la norme salariale. Il doit aussi, et ce, depuis le 15 octobre, décider de l'allocation de l'enveloppe bien-être.

La grève du 9 novembre a montré la combativité des travailleurs sur ces enjeux. Depuis le 10 novembre, nous avons une corde en plus à notre arc : l'Organisation internationale du travail (OIT) a estimé que la loi de 1996 contrevient à la liberté de négociation collective, qui est inscrite dans la convention 98 que le gouvernement belge a ratifié. Le gouvernement se devrait donc de modifier la loi pour respecter cette convention.

Cependant, si nous ne maintenons pas la pression, le risque est grand de voir le gouvernement s'accorder sur un contournement de la loi de blocage des salaires - sans la modifier - en inventant une nouvelle prime « énergie » dans la même idée que

la prime corona. Cette prime est une très mauvaise idée :

- Il s'agit d'une prime « one shot » et non d'une augmentation de salaire récurrente.
- Elle ne finance que très peu la Sécu et pas du tout les finances publiques.
- La prime, négociée en secteur, est souvent accordée selon les résultats financiers de l'entreprise où on travaille et augmente donc les inégalités entre travailleurs.
- En 2021, seuls 6% des travailleurs des secteurs de la CNE avaient eu droit à l'entièreté de la prime alors que 38% n'avaient eu droit à aucune prime.

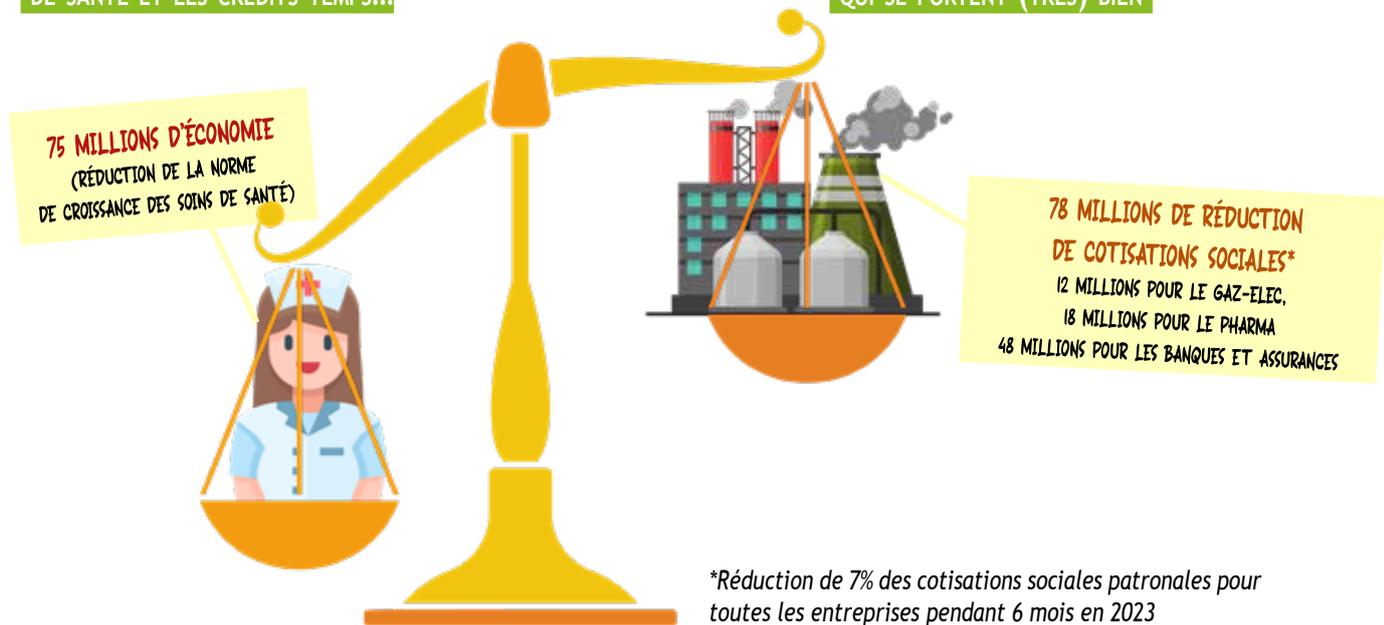
Notre revendication de modifier la loi de blocage des salaires reste donc inchangée. Selon nos calculs, une marge salariale juste donnerait le résultat suivant : 3% pour 2023-2024. Ce chiffre prend en compte la croissance attendue de la productivité (la richesse créée pour les deux prochaines années) ; la compensation pour la perte de pouvoir d'achat qui n'est pas compensée par l'indexation ; et le rattrapage historique (depuis 1996) de la part salariale qui ne cesse de baisser. Cela ne veut pas dire qu'il est possible d'avoir 3% partout, mais qu'en moyenne, les travailleurs auraient droit à 3%.

Nouvelles coupes budgétaires dans la Sécurité sociale

/// Lors du conclave budgétaire d'octobre, le gouvernement fédéral a bouclé son budget 2023-2024. On y retrouve un cocktail assez détonant : entre coupes budgétaires dans la Sécurité sociale, réductions de cotisations sociales accordées aux patrons pour préserver l'indexation, trophées libéraux obtenus sur le marché du travail et nouvelles mesures pour faire face à la crise énergétique.

DES COUPES BUDGÉTAIRES DANS LES SOINS DE SANTÉ ET LES CRÉDITS TEMPS...

... QUI ALIMENTENT DES CADEAUX AUX SECTEURS QUI SE PORTENT (TRÈS) BIEN



À PARTIR DU 1ER JANVIER 2023 :

- LES TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL NE POURRONT PLUS DEMANDER D'ALLOCATIONS POUR UN CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF.
- LE CRÉDIT-TEMPS POUR PRENDRE SOIN D'UN ENFANT SERA RABOTÉ.
- LES ALLOCATIONS MAJORÉES POUR LES PLUS DE 50 ANS SERONT SUPPRIMÉES.

A côté de ces décisions, le gouvernement a heureusement instauré une **taxe sur les surprofits du secteur énergétique** même si celle-ci rapportera moins que prévu. De nouveaux **chèques énergie** viennent soutenir les ménages mais nous avons besoin d'un blocage des prix.

Le gouvernement a aussi pris deux mesures très libérales : **augmenter le plafond d'heures possibles en job d'étudiant** (jusqu'à 600 heures par an) et **étendre les flexijobs** à de nouveaux secteurs.

La Belgique transpose enfin deux directives européennes sociales

En juin 2019, deux directives ont été adoptées par le Parlement européen en matière sociale : l'une concerne le droit à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'autre concerne le droit à des conditions de travail transparentes et prévisibles.

Les Etats membres de l'Union européenne devaient transposer ces directives dans leur législation interne pour le 2 août 2022 au plus tard. La Belgique procède à cette transposition avec quelques mois de retard, puisque les mesures sont entrées en vigueur au 10 novembre 2022.

L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

La directive comporte deux volets : elle s'intéresse aux différents systèmes de congé et elle introduit un droit à demander une formule souple de travail.

Dans le premier volet, la mesure la plus marquante vise à protéger davantage les travailleurs occupés en contrat à durée déterminée qui exercent leur droit à un congé de maternité, à un congé de naissance (ancien congé de paternité) ou à un congé d'adoption. Désormais, l'éventuel non-renouvellement du contrat à durée déterminée est présumé être lié à la prise du congé de maternité, de naissance ou d'adoption. Il appartiendra à l'employeur de prouver que le non-renouvellement du contrat est étranger à la prise du congé, à défaut de quoi le travailleur recevra une indemnité égale à la rémunération brute de 3 mois.

Il convient également de souligner la création d'un « nouveau » congé de 5 jours qui peut être pris pour s'occuper d'un membre de la famille ou du ménage gravement malade.

Ce crédit de 5 jours est toutefois déduit des 10 jours de congé pour raisons impérieuses déjà garantis par la législation belge. Il ne s'agit donc pas tant d'un nouveau congé en tant que tel que d'un élargissement

du champ d'application des raisons impérieuses qui justifient la prise d'un congé déjà prévu par la loi.

En outre, comme c'était déjà le cas pour les 10 jours de congé pour raisons impérieuses, la loi n'oblige pas l'employeur à rémunérer les 5 jours de congé pour soins de courte durée. Ce n'est que si des règles sectorielles ou d'entreprise prévoient une rémunération pour les jours de congé pour raisons impérieuses que le travailleur aura droit au salaire durant le congé de soins.

Enfin, la loi confirme qu'en cas de licenciement, un travailleur bénéficiant d'un crédit-temps ou d'un congé thématique (congé parental, par exemple) à temps partiel a droit à une indemnité de préavis calculée sur son salaire avant la réduction du temps de travail.

Dans le second volet, la directive prévoit le droit de demander une formule de travail souple. Ce droit a été concrétisé par une convention collective de travail signée au niveau interprofessionnel (la Convention Collective de Travail n° 162 du Conseil national du travail du 27 septembre 2022). La CCT prévoit qu'un travailleur a le droit de demander une formule souple de travail pour s'occuper d'un enfant ou d'un membre de la famille à charge. Sont concernés les enfants jusqu'à l'âge de 12 ans, y compris les enfants adoptés, les enfants sous tutelle et les enfants sous placement familial de longue durée. Pour les enfants handicapés, la limite est fixée à 21 ans. Un travailleur peut également en faire la demande pour les (grands-)parents, les (petits-)enfants, les frères et sœurs, les beaux-parents et les beaux-enfants dans le besoin. Tant le partenaire qui vit en cohabitation légale avec le travailleur que le partenaire avec

lequel le travailleur vit en cohabitation a fait depuis au moins un an sont assimilés à un conjoint. Par conséquent, les soins prodigués par exemple à la mère du partenaire avec lequel le travailleur cohabite depuis au moins un an sont couverts par cette mesure. Un certificat du médecin traitant doit justifier la prise en charge du membre de la famille ou du parent en question.

Les formules souples de travail couvertes par la CCT ne sont pas précisément définies, mais des exemples en sont donnés : le travail à distance, y compris le télétravail, l'adaptation de l'horaire de travail (par exemple, commencer plus tôt ou plus tard) ou la réduction des heures de travail. Tout est possible, à condition de respecter la réglementation du travail. La CCT prévoit explicitement qu'une procédure de concertation sociale soit entamée au sein des entreprises pour déterminer quelles formules souples de travail peuvent être incluses.

Il ne s'agit toutefois que d'un « droit de demander ». Le travailleur introduit sa demande par écrit au moins 3 mois à l'avance. En accord avec l'employeur, ce délai peut être raccourci. L'employeur est tenu de répondre : soit il accepte, soit il propose une formule alternative, soit il justifie par écrit pourquoi il ne peut pas répondre à la demande du travailleur.

Une protection contre le licenciement de 4 à 6 mois de salaire s'applique au travailleur qui est licencié en raison de sa demande. En outre, pour un travailleur qui réduit ses prestations, ces périodes d'occupation modifiées ne sont pas prises en compte pour l'évaluation des conditions d'emploi donnant droit à un crédit-temps par la suite. Ainsi, un travailleur occupé 5 jours par semaine, puis temporairement 4 jours par semaine sur la base de la nouvelle CCT



Shutterstock

n° 162, peut toujours bénéficier d'un crédit-temps de 1/5ème par la suite. En effet, la période durant laquelle le travailleur a travaillé dans le cadre de la semaine de 4 jours n'est pas prise en compte lorsqu'il s'agit d'évaluer si le travailleur a travaillé dans un régime de 5 jours avant le crédit-temps.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL TRANSPARENTES ET PRÉVISIBLES

En termes de conditions de travail transparentes, la mesure la plus marquante impose de faire figurer au règlement de travail le droit à la formation offert par l'employeur (ou la référence aux lois ou CCT qui régissent ce droit).

Par ailleurs, l'employeur est obligé de fournir certaines informations à chaque travailleur au début de la relation de travail (lieu de travail, fonction, rémunération, horaire de travail). Même si, dans la pratique, ces informations sont presque toujours fournies par l'employeur, il s'agit maintenant d'une obligation légale, assortie d'une sanction et d'une protection du travailleur.

En termes de conditions de travail prévisibles, la directive prévoit l'interdiction pour l'employeur d'interdire à un travailleur de travailler pour un autre employeur

en dehors de son horaire de travail, sauf si la législation le permet. Ainsi, puisque la loi sur les contrats de travail prévoit la possibilité de conclure une clause de non-concurrence, ce type de clause reste d'application. En revanche, pour les contrats ou règlements de travail qui prévoient une clause selon laquelle le travailleur doit demander l'autorisation d'exercer une activité complémentaire, ces clauses deviennent illégales.

La loi contient également une mesure qui oblige les employeurs à proposer aux travailleurs des formations gratuites lorsque celles-ci sont obligatoires pour exécuter le travail (p.ex. des formations à la sécurité ou à la conduite). En outre, les heures de ce type de formations doivent être rémunérées comme du temps de travail et organisées autant que possible pendant les heures normales de travail.

Enfin, la directive prévoit le droit de demander des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres. Ce droit a été concrétisé par une convention collective de travail signée au niveau interprofessionnel (la CCT n° 161 du Conseil national du travail).

La CCT n° 161 reconnaît aux travailleurs qui ont au moins 6 mois d'ancienneté la possibilité de demander, par exemple, un

contrat à durée indéterminée plutôt qu'un contrat à durée déterminée, un contrat à temps plein plutôt qu'à temps partiel, un contrat avec un horaire fixe plutôt qu'un horaire variable ou encore un contrat hebdomadaire ou mensuel pour le travail intérimaire plutôt qu'un contrat journalier. La CCT n°161 prévoit explicitement qu'une procédure de concertation sociale soit entamée au sein de l'entreprise pour déterminer quelles formules peuvent conduire à des conditions de travail plus prévisibles.

Il ne s'agit toutefois que d'un « droit de demander ». Le travailleur introduit sa demande par écrit au moins 3 mois à l'avance. En accord avec l'employeur, ce délai peut être raccourci. Le travailleur doit mentionner explicitement la CCT n° 161 dans sa demande d'amélioration des conditions de travail. L'employeur est tenu de répondre : soit il accepte, soit il propose une formule alternative, soit il justifie par écrit pourquoi il ne peut pas répondre à la demande du travailleur.

Une protection contre le licenciement de 4 à 6 mois de salaire s'applique au travailleur qui est licencié en raison de sa demande.

/// Bénédicte Canivez

Démocratie énergétique contre TCE

La plateforme belge pour un commerce juste et durable, regroupant ONG et syndicats, appelle à la sortie de la Belgique du TCE. L'Allemagne et plusieurs autres États membres ont déjà annoncé cette sortie.



La réduction des coûts de l'énergie est au menu des gouvernements. Le plafonnement des prix, la taxation des surprofits des producteurs d'énergie, la transformation des mécanismes de tarification sont, ou proposés, ou adoptés. À première vue, les gouvernements sont libres de les mettre en œuvre. En pratique, ils doivent tenir compte des attaques juridiques qu'ils pourraient subir de la part des multinationales de l'énergie. Celles-ci sont puissantes et leur pouvoir repose notamment sur le Traité sur la charte de l'énergie (TCE). Ce traité international a été signé en 1994 par une bonne cinquantaine d'États, dont tous les États membres de l'UE. Officiellement, il facilite la coopération énergétique au niveau international. En pratique, il réduit l'influence des gouvernements sur les choix énergétiques et accroît celle des multinationales. Et cela grâce au tribunal arbitral contenu dans le TCE. Si un gouvernement décide de plafonner les prix de l'énergie ou d'interdire certaines formes d'énergie fortement émettrices de carbone, et si des multinationales estiment que ces décisions réduisent leurs profits, elles peuvent porter plainte devant ce pseudo-tribunal. Si elles gagnent le procès, le gouvernement leur paiera un dédommagement financier qui atteint des

sommes considérables, des dizaines voire des centaines de millions d'euros. Souvent, les multinationales n'ont même pas à porter plainte. La crainte d'être attaqué dissuadera un gouvernement de trop réglementer son secteur de l'énergie. Et le citoyen n'y verra que du feu.

DES ÉTATS OUVERT LES YEUX

En 2006, la Hongrie a établi un système de prix réglementés en vue de limiter les profits excessifs des producteurs d'énergie. Ce système a été jugé conforme au droit européen, mais n'a pas empêché la Hongrie d'être attaquée par un investisseur britannique et la firme belge Electrabel sur base du TCE¹. Le tribunal a rejeté la plainte, mais un autre tribunal arbitral aurait pu faire le contraire, tant ces sentences sont aléatoires. Le TCE est aussi utilisé pour s'opposer à la transition bas carbone. En 2021, la firme d'énergie allemande RWE a lancé une plainte contre les Pays-Bas, suite à la décision de ce pays de fermer ses centrales à charbon d'ici à 2030. C'est pourquoi, depuis des années, la CNE et de nombreux mouvements sociaux dénoncent le TCE, les tribunaux d'arbitrage et les traités d'investissement qui leur servent

de véhicule juridique. Le TCE est un traité particulièrement toxique. Il aurait suscité à lui seul 135 plaintes de multinationales contre des États, dont 88 sont purement intra-européennes². La situation est telle que les gouvernements européens, pourtant fer de lance du TCE à sa naissance, ouvrent les yeux. Le Haut conseil pour le climat, une instance officielle du gouvernement français, a demandé récemment le retrait de la France du TCE³. Le Haut conseil juge le TCE incompatible avec la lutte contre le réchauffement climatique. Dès 2015, l'Italie s'était retirée du TCE. Un nombre croissant d'États ont décidé de la suivre récemment : France, Pays-Bas, Slovaquie, Espagne, Pologne, Allemagne.

ET LA BELGIQUE ?

Le gouvernement wallon veut lui aussi que la Belgique sorte du TCE. Tout comme le Haut conseil français et les pays précités, elle estime que la « modernisation » du traité proposée par la Commission européenne est une mascarade. Elle ne permettrait que des changements cosmétiques du TCE. La Flandre soutient au contraire cette modernisation, ce qui empêche la sortie de la Belgique du TCE. Le 17 novembre dernier, une action était organisée par la Plateforme belge pour le commerce juste et durable pour exiger la sortie de la Belgique du TCE. Plus largement, le TCE démontre la toxicité des traités de libre-échange sous leur forme actuelle (CETA, TTIP...), et la nécessité de continuer à les combattre.

Etienne Lebeau

1 Cf. *Entraide & Fraternité*, « Le Traité sur la Charte de l'énergie, ennemi de la lutte contre la précarité énergétique ».

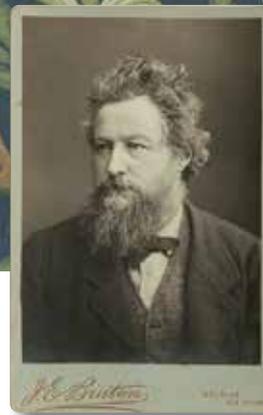
2. C'est-à-dire une plainte d'une multinationale d'un État membre contre un gouvernement d'un autre État membre.

3. *Avis sur la modernisation du Traité sur la Charte de l'Énergie – Haut Conseil pour le Climat* (haut-conseilclimat.fr)

« Ne gardez rien chez vous que vous ne sachiez utile ou que vous ne trouviez beau »

William Morris

L'art dans tout



Culture

Une très belle exposition à La Piscine à Roubaix met en lumière le mouvement britannique Arts & Crafts, considéré comme précurseur de cet Art Nouveau si présent chez nous.

À u 19^e siècle, l'Angleterre, alors première puissance économique mondiale, connaît les prémices d'une prise de conscience sociale. Le pays est riche mais ses travailleurs sont pauvres. Le smog recouvre le pays, le ciel est devenu invisible. Les fameux paysages anglais, cette fierté nationale, disparaissent, les savoir-faire se perdent.

« Comment vivre bien dans un monde laid, où les choses sont faites sans âme par des esclaves ? », s'interroge une poignée d'artistes, dont William Morris (1834-1896). En s'inspirant d'une autre époque, le Gothique, de gloire et de piété, pour en retrouver les valeurs morales et les réinsuffler dans cette époque moderne vide de sens. Dans le Gothique, tout part de la structure, tout est utile et connecté par un principe unificateur, comme un arbre. Avec ses amis Burne-Jones, Dante Gabriele Rossetti, ou Ford Madox Brown, ils forment une sorte de confrérie, avec pour maître l'historien de l'art John Ruskin, et pour idéal : vivre dans la beauté. Ils rejettent l'art officiel inspiré de la Renaissance italienne enseigné dans les académies et prennent pour modèle la peinture des artistes antérieurs à la « manière moderne » de Raphaël, ceux qu'on appelle alors les Primitifs : Giotto, Fra Angelico, entre autres, ou encore Van Eyck.

BEAU ET UTILE

William Morris, peintre mais également graveur, typographe ou relieur, vouera sa vie à cet idéal : créer des objets beaux, faits honnêtement, par des gens heureux. Il construira une maison idéale, la Red House, véritable manifeste du mouvement, austère mais ancrée dans la nature, dont la structure est déterminée par le mode de vie de ses habitants et leur qualité de vie. Il sera toute sa vie un vrai bourreau de travail, maîtrisant toutes les techniques et tous les stades de la fabrication. En 1861, il crée la Arts & Crafts Company, qui produira des objets utiles, fonctionnels et beaux, faits de matière noble, dans des conditions dignes. Il offre à ses employés de meilleures rémunérations et refuse, au contraire de presque toutes les autres compagnies londoniennes, de faire travailler des enfants. Le succès est immédiat.

L'exposition du musée d'art et d'industrie de Roubaix, La Piscine, propose aux visiteurs de s'immerger dans le monde de William Morris : des peintures de ses amis de la Confrérie des Préraphaélites, des dessins, du mobilier et textiles provenant de collections publiques anglaises, notamment la Tate Britain et le Victoria and Albert Museum, mais aussi du musée d'Orsay. Ainsi

ces très belles recherches à l'aquarelle pour les merveilleux papiers peints aux rinceaux fluides, ou encore cette fabuleuse tapisserie, « l'Adoration des mages », aux couleurs intenses. Une salle entière est consacrée à la fameuse Red House.

Le musée La Piscine, outre sa très belle architecture, s'inscrit complètement dans cette démarche. Son créateur, Victor Chapier, a fait rentrer, au début du 20^e siècle, les « arts décoratifs » dans ces lieux jusque-là réservés aux « arts majeurs ». Il s'est d'ailleurs inspiré en cela de l'exemple anglais du Victoria and Albert Museum, à Londres, créé par le mari de la Reine pour redynamiser l'artisanat anglais.

Une citation de William Morris reprise sur les murs tendus de ces merveilleux papiers peints résonne encore : « Ne gardez rien chez vous que vous ne sachiez utile ou que vous ne trouviez beau ». Bien mieux que Marie Kondo...

Linda Léonard

William Morris, « L'art dans tout », jusqu'au 8 janvier 2023 au musée La Piscine à Roubaix. 11€. <https://www.roubaix-lapiscine.com/expositions/exposition-william-morris-lart-dans-tout/>
La Red House à Bexleyheath, au sud-est de Londres : <https://www.nationaltrust.org.uk/red-house>



Dans le Non Marchand aussi, ça suffit !

La vie est de plus en plus chère. Les prix du gaz, de l'électricité, du mazout, de l'essence et du diesel grèvent durement les revenus des ménages. A ces factures salées et à une baisse fulgurante de la capacité de chacun à joindre les deux bouts en fins de mois s'ajoutent des menaces de restructurations dans les secteurs du Non Marchand.

Si la hausse des coûts de l'énergie supportée par les employeurs du Non Marchand est bien réelle, il est de leur responsabilité d'exiger des réponses exceptionnelles auprès des autorités publiques. Cette problématique ne peut en aucun cas être solutionnée au détriment de l'emploi des professionnels qui accompagnent les bénéficiaires/patients au quotidien.

Pourtant, certains employeurs peu scrupuleux y voient « l'excuse économique » pour se séparer de travailleurs « trop coûteux » (selon eux), arguant les indexations des salaires qui se succèdent et les coûts de l'énergie qui accroissent leurs frais de fonctionnement.

La CNE Non Marchand dénonce les pratiques de ces employeurs dont les finalités sont exclusivement commerciales. Ces derniers se sont infiltrés dans le paysage du Non Marchand depuis plusieurs décennies et ont largement profité de « zones grises » en exploitant toutes les possibilités d'ingénierie financière et sociale au détriment de la qualité et de l'emploi.

GRÈVE GÉNÉRALE AUSSI DANS LE NON MARCHAND !

A travers leur participation massive lors de la journée de grève générale du 9 novembre dernier, le personnel du Non Marchand, tous secteurs confondus, a exprimé son ras-le-bol. Tous les secteurs ont été touchés : hôpitaux, aide à domicile, culture, crèches, aide à la jeunesse et à la personne handicapée, maisons de repos... des milliers de grévistes. Des centaines de piquets ont été organisés. Des informations vers la patientèle et les usagers ont été données, avec un accueil formidable de la part de ceux-ci, démontrant l'attachement du public à des services Non Marchand de qualité.

STOP À LA PÉNURIE !

En plus de la crise économique que le personnel vit comme les autres, les pénuries de personnel s'accroissent partout sur le terrain, rendant les horaires et la charge de travail insoutenables. Les collègues fuient le temps plein voire même le métier. Les professions ne sont plus attractives. Les jeunes ne veulent plus de ces métiers,

surtout avec les salaires médiocres que la société est prête à payer. Les difficultés de recrutement se font ressentir de plus en plus dans la majorité des secteurs Non Marchand.

Parce qu'il veut améliorer les services rendus à la population, le 9 novembre le personnel a exigé la poursuite du refinancement du Non Marchand pour permettre à ces métiers essentiels d'être attractifs et d'avoir des carrières tenables !

Plus que jamais, une bonne protection sociale (santé, social, culture) ne sera possible qu'avec du personnel professionnel, motivé, bénéficiant de bonnes conditions de travail pour garantir la meilleure des qualités de vie pour les bénéficiaires, les patients.

Le personnel du Non Marchand mérite mieux des pouvoirs publics comme des employeurs dont ils attendent un soutien plus ferme et plus proactif à leurs revendications. Que font-ils concrètement ? Les travailleurs méritent des actes concrets.

Maïté Snyders, Sylvie Pottiez

Les employés des centres d'appels en première ligne face à la détresse

Les centres d'appels (call-centers) travaillent en sous-traitance pour des opérateurs de télécommunication comme Proximus et VOO mais également pour des fournisseurs d'énergie tels qu'ENGIE, ORES, TOTALÉnergies, SWDE... Face à l'augmentation des coûts de la vie et particulièrement des coûts de l'énergie, nombreux sont les consommateurs qui appellent pour faire part de leurs difficultés et/ou incapacité à payer leurs factures. Non seulement les consommations d'énergie mais également pour la téléphonie ou Internet.

Nadège, déléguée syndicale, témoigne : « Je travaille pour TOTALÉnergies depuis presque un an. Mon rôle est devenu plus celui d'une assistante sociale qu'autre chose. La détresse des gens est là, suite à l'impact de la hausse des prix. Dernièrement, j'ai été en ligne avec une dame âgée qui voulait mettre fin à ses jours, elle n'avait ni famille, ni ami. L'appel étant trop difficile à gérer émotionnellement, une responsable l'a pris. Ils ont tout fait pour aider cette femme. La police a été prévenue et est venue aider cette dame avant que nous ne raccrochions avec elle. De mon côté, j'ai pu prendre une pause pour souffler et être soutenue par mes responsables qui savent que la situation est très compliquée et le temps nécessaire m'a été laissé pour souffler et prendre du recul. Malgré ça, la difficulté de notre métier s'accroît car nous ne sommes pas assistante sociale de métier et malheureusement notre quotidien nous demande de l'être, l'impact émotionnel est très dur. »

Un exemple parmi d'autres mais qui témoigne de la difficulté du métier. Auparavant, les agents devaient faire face à l'agressivité des appels. Aujourd'hui, ils doivent en plus faire face à des appels au secours. Au-delà de cette réalité quotidienne, les délégués syndicaux représentant le personnel reçoivent en plus les interpellations de leurs collègues en difficulté qui réclament l'aide et le soutien nécessaire pour pouvoir tenir le coup.

Selon le lieu de travail, les responsables de la gestion du personnel offrent une aide ou

non en cas d'appels particulièrement difficiles à vivre. Mais la volonté de ne pas embaucher d'avantage d'opérateurs pour répondre aux besoins et difficultés reste de mise. L'argument principal avancé par les décideurs est partout pareil : « il s'agit d'une crise passagère, conjoncturelle, on ne va pas engager du personnel supplémentaire pour devoir licencier après ». Ces arguments qui semblent s'être généralisés dans tous les call-centers sont, pour la CNE, plus de l'ordre du prétexte et d'une volonté de garder le cap dicté par les objectifs financiers imposés par les conseils d'administration au lieu d'offrir le service et l'aide attendus par les clients des entreprises qui fournissent et, surtout, envoient les factures, sources de toutes les difficultés.

Au-delà des slogans publicitaires qui présentent une image de moins en moins responsable de ces entreprises, nous constatons l'absence totale de volonté pour une bonne gestion de la mission qui devrait être menée par les opérateurs dont le travail est vidé de son sens premier, qui se sentent déconsidérés et abandonnés par leur direction et complètement livrés à eux-mêmes.

Toutes ces situations évoquées renvoient non seulement vers un changement d'attitude nécessaire, plus respectueux des

clients et des travailleurs mais aussi à la nécessité de formations spécifiques et adaptées qui incluraient des savoirs être en matière de relations humaines et de communication (empathie, écoute, réaction adéquate). La mise en place d'un soutien réel en entreprise pour les opérateurs (possibilité de transférer un appel trop compliqué ou pénible, un soutien psychologique possible si besoin...) semble nécessaire pour traiter correctement les appels dans le respect des clients et cela, sans que le travailleur ne puisse être pénalisé pour manque de productivité (durée d'appel trop long). Les travailleurs des call-centers ne sont pas des robots !

Auparavant, les agents devaient faire face à l'agressivité des appels. Aujourd'hui, ils doivent en plus faire face à des appels au secours.

Décrocher, répondre succinctement à la première question posée et puis raccrocher au nez du client pour pouvoir prendre au plus vite un autre appel en attente ne peut pas être une option envisageable. Il faut au contraire mettre en place des conditions de travail dignes pour tous les opérateurs qui sont confrontés à la détresse des clients. Ces travailleurs sont consciencieux et ils veulent se sentir utiles dans leur travail qui doit avoir du sens et rendre un véritable service aux citoyens qui les appellent.

/// **Gérald Scheepmans**



Action à l'écoute de ses travailleurs

/// Action compte plus de 200 magasins en Belgique. Ses travailleurs subissent de plein fouet la crise énergétique depuis le début de cette année. Nous avons rencontré l'un des délégués de l'équipe CNE d'Action, Ruhi Tuloglu.

/// Comment avez-vous négocié de nouvelles aides pour faire face à la crise énergétique ?

Puisque l'AIP nous empêche de négocier une augmentation, nous nous sommes demandé comment le contourner... Et lors d'une assemblée générale, nous avons décidé de réclamer une prime bénéficiaire. Nous souhaitons qu'un montant fixe soit payé à tout le monde, chaque mois avec notre salaire. Un mois plus tard, la direction est revenue vers nous avec une proposition légèrement différente. Ils ont accepté ce principe de prime bénéficiaire mais il s'agit d'une prime versée en fin d'année, d'un montant de 350€ net pour les temps plein et 275€ pour les temps partiels.

/// Une décision bien accueillie, j'imagine ?
Oui évidemment. Nous n'avons pas obtenu la totalité de notre demande, mais cela s'en rapproche fortement. Le personnel est très content de pouvoir compter sur ce coup de pouce.

/// Il y avait également d'autres revendications en cours cette année... ?

En effet. Cela faisait des années que nous réclamions, comme la CNE le préconise, le travail en 4 jours/semaine. Nous souhaitons vraiment permettre à nos collaborateurs de l'instaurer pour mieux organiser la balance vie de famille/vie professionnelle. Nous réclamions donc un passage des 35h à 32h en 4 jours sans perte de salaire.

Comme ça n'avancait pas vraiment, nous avons grandement insisté lors des réunions DS cette année. Et finalement, la direction est revenue vers nous lors d'un CE extraordinaire en mai 2022. Ils ont accepté le passage en 4 jours/semaine pour les travailleurs à temps partiel jusqu'à 28h/sem.

/// Cela rencontre votre demande ?

Partiellement. Le personnel à temps partiel est ravi et il y a déjà eu énormément de demandes. De nombreux travailleurs commenceront ce nouvel horaire en janvier 2023. Cependant, nous espérons toujours

l'obtenir pour la totalité du personnel. En attendant, nous avons également obtenu de pouvoir récupérer nos heures supplémentaires en journées entières, 6 fois dans l'année (alors qu'avant, il fallait prendre ses récuaps en partant un peu plus tôt par ex.). Vu le nombre d'heures supplémentaires que nous faisons, cela fait quand même 6 jours de congés en plus par an.

/// Comment organisez-vous la communication avec vos affiliés ?

L'équipe CNE a créé un groupe privé sur Facebook. Nous avons édité des tracts que nous avons affichés dans tous les magasins pour en faire la promotion. Très vite, le nombre de membres a décuplé et nous sommes maintenant à plus de 800 membres. Dès que l'on a des informations à diffuser, nous publions une vidéo explicative sur le groupe, ou des messages spécifiques. Nous faisons en sorte que le groupe reste très vivant, avec beaucoup d'infos pertinentes pour nos travailleurs. C'est clairement notre moyen de communication le plus en vogue. À côté de ça, nous continuons également à afficher des tracts d'informations aux valves des magasins.

/// Propos recueillis par Florence Boisart

Changer la banque pour de bon !

/// Ce que fait votre banque avec votre argent a des conséquences, pour vous, pour tous et pour la planète. Finance-t-elle l'exploration du pétrole, le commerce des armes, la spéculation et les paradis fiscaux ? Ou finance-t-elle l'économie locale, des crèches et des écoles, l'isolation des maisons pour les familles modestes ?

Les crises et les scandales bancaires à répétition ont montré que les grandes banques ne changeront pas par elles-mêmes. La CNE a donc soutenu depuis le début le projet de NewB : banque belge, coopérative, sociale et écologique. Malgré un réel succès initial, les exigences de la Banque Nationale ont rendu l'avenir de NewB incertain. En ce mois de décembre, il semble que l'espoir renaisse : une petite banque basée à Gand, en Flandre, souhaite en effet s'associer à NewB pour continuer son projet initial. Cette banque, VDK, a été créée par des syndicats de la CSC il y a près d'un siècle. C'est, comme NewB, une banque locale, simple et sociale, qui refuse la spéculation et ne finance que des projets utiles à la société.

L'accord permettant que continue l'essentiel du projet NewB aurait pu être conclu fin novembre. Mais des manœuvres assez dégoûtantes de deux coopérateurs (sur 120.000) ont conduit à reporter l'assemblée décisive au samedi 17 décembre. C'est dommage d'avoir gâché du temps précieux, mais ça ne change rien au fond,



et la CNE continuera de soutenir ce projet d'une banque qui nous protège et protège la planète. Nous voterons évidemment oui lors de l'assemblée. Pour nous, pour notre planète, pour nos enfants, il est urgent de changer la banque pour de bon.

Pour toute information ou si vous voulez suivre l'évolution de ce dossier dans la CNE et la CSC suivez le lien ci-dessous.

/// <https://www.lacsc.be/cne/campagnes/newb>

5 questions sur NewB

/// **NewB est-elle encore une banque ?**

Oui. Elle le reste jusque fin mars au moins. On peut conserver son compte, l'utiliser, et même ouvrir de nouveaux comptes.

/// **La banque vdk va-t-elle racheter NewB ?**

Non. NewB reste une coopérative, avec ses propres projets et son indépendance. Pour les produits bancaires, NewB deviendrait agent de vdk bank, la seule banque - à côté de NewB - vraiment éthique, écologique et sociale en Belgique.

/// **Pourra-t-on conserver son compte et sa carte ?**

Si l'accord avec vdk est accepté le 17 décembre, le service bancaire continuera, et les numéros de comptes et les cartes pourront probablement être conservés.

/// **Mon argent est-il bien protégé ?**

Oui. Chez NewB comme dans n'importe quelle banque belge, (et chez NewB / vdk demain) les dépôts sont garantis par l'État jusqu'à 100.000€.

/// **Que peut-on faire pour qu'il y ait demain une banque locale, éthique et sociale en Belgique ?**

Plus il y aura de comptes ouverts et approvisionnés chez NewB, dès à présent, plus l'ensemble vdk - NewB sera fort et pèsera sur l'ensemble des banques pour arrêter le désastre du système bancaire actuel. Ouverture en 5 minutes sur www.newb.coop/fr/devenir-client.

Le Droit de l'Employé(e) est une publication mensuelle de la Centrale Nationale des Employés.

Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck • 52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91

Ont participé à ce numéro

Florence Boisart - Bénédicte Canivez - Thomas Englert - Etienne Lebeau
Linda Léonard - Jean-François Libotte - Alice Mazy - Sylvie Pottiez -
Gérald Scheepmans - Maïté Snyders - Felipe Van Keirsbilck - Clarisse Van
Tichelen

Dessin : Serge Dehaes

Graphisme et mise en page : Linda Léonard



Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin



Centrale Nationale des Employés



@CNEGNC



CNE(CSC)

La bataille n'est pas finie !

Depuis la grande manif du 20 juin, jusqu'à la grève générale du 9 novembre, nous avons montré, tous ensemble, que nous ne nous laisserons pas écraser. Nous avons obtenu des résultats importants - mais pas du tout assez ! C'est pourquoi nous appelons à manifester nombreux **ce vendredi 16**. Et que nous couvrons **toutes** les actions (régionales, sectorielles, d'entreprise) jusque fin mars au moins pour nous défendre contre le gouvernement et les patrons.

Ce que nous avons obtenu	Pourquoi on ne va pas s'arrêter !
Energie	
Nous avons obtenu un tarif social élargi et des primes pour novembre-décembre. Mais ce n'est pas du tout assez - et limité à fin mars.	Nous exigeons du gouvernement : <ul style="list-style-type: none"> • Le contrôle des prix, d'urgence • Retour du secteur sous contrôle public • L'automatisme des avantages (dont le tarif social) • Prolonger après fin mars les mesures sociales
Index	
Nous avons repoussé les très dures attaques. Près d'un million de personnes recevront (enfin !) un rattrapage de 11% au 1er janvier. Pas seulement le « net », mais tout notre salaire sera indexé	La droite et les patrons continuent à attaquer l'index ; nous à le défendre et à l'améliorer : <ul style="list-style-type: none"> • Généraliser ce droit (il y a quelques % des travailleurs qui n'y ont pas droit) • Améliorer le panier pour tenir compte des ménages modestes ou moyens • Là où l'indexation ne se fait que 1x / an : ramener à un rythme plus fréquent
Salaires & revenus¹	
Le gouvernement Vivaldi reconnaît que sa loi de blocage des salaires est absurde, en bricolant une « prime » de plus ... mais	... mais on sait que ces primes (uniques, incertaines) ne seront pas pour tout le monde ! Et nous continuons à refuser le blocage des salaires ; dans chaque entreprise où les travailleurs veulent se battre, nous les soutiendrons. Si « primes » il y a, nous revendiquerons le maximum possible pour tout le monde
Fiscalité	
Nous avons obtenu une « demi-taxation » des surprofits des producteurs de crise	Il faut taxer vraiment tous les surprofits. Baisser la fiscalité sur les bas salaires et revenus, et l'augmenter sur les hauts revenus et sur les gros patrimoines Augmenter les moyens pour les fonctions collectives (Sécu, services publics) - sinon ce sera encore une fois les travailleurs qui paieront ! Baisser la fiscalité sur les bas salaires et revenus, et l'augmenter sur les hauts revenus.

¹ Tous les minima sociaux (pension, chômage, maladie ...) seront augmentés (au-delà de l'index) à partir du 1er janvier : tous les détails dans votre Droit de l'Employé en janvier



MANIFESTATION NATIONALE

VENDREDI 16 DÉCEMBRE

Bruxelles | Gare du Nord | 10h